

Jornadas de Sociología de la UNLP

Diciembre de 2016

**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (RPST)
REFLEXIONES A PARTIR DEL PROYECTO SECASFPI-CITRA**

Dr. Julio César Neffa¹

I.- EL TRABAJO: UN ENIGMA COMPLEJO CUYAS CARACTERISTICAS CAMBIAN PERMANENTEMENTE.

Se debe estudiar con el apoyo de varias disciplinas: Las ciencias sociales del trabajo (Economía, sociología, psicología, psicodinámica), la ergonomía, la medicina del trabajo, y hacerlo intercambiando en equipo.

Pero las percepciones, vivencias y demandas de los trabajadores deben ser el punto de partida porque ellos son los actores y los que más los sufren. Los docentes e investigadores debemos responder a esa demanda y tratar de analizar, comprender, explicar la realidad del mundo del trabajo, descubrir su lógica de funcionamiento para que en conjunto lo podamos transformar.

La actividad humana tiene diversas manifestaciones, si tiene una finalidad utilitaria para responder a una necesidad estamos frente a un trabajo, y si el trabajo se hace a cambio de dinero se trata de un empleo (como empresario, asalariado, cuentapropista, informal, etc.). Cada uno de esos actores sociales tiene su propia lógica de funcionamiento según sus propios objetivos.

En esta oportunidad nos vamos a referir directamente a los RPST del trabajo asalariado, tanto en el sector privado como en el sector público y de servicios y al impacto que tiene el trabajo sobre la salud aunque esté invisibilizado. Pero no nos referiremos al caso de ANSES en particular.

¹ Inv. Superior del CONICET en el CEIL, Prof. de UNLP, UBA, UNNE, UNM y UNAJ.

II.- EL TRABAJADOR ES UN SER HUMANO

Parece banal la afirmación pero en el MPC se lo subestima desconociendo que

-está situado en un territorio, con su historia, en una determinada estructura económica y social.

-es una persona que tiene dimensiones físicas, psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) y mentales. Las tres están relacionadas y en diferente proporción intervienen en el acto de trabajar. Cuando se producen daños en una de ellas, las consecuencias se desplazan hacia las otras.

-El cuerpo interviene de manera decisiva, porque el trabajo implica hacer esfuerzos, adoptar posturas y hacer gestos. Es a través de los sentidos que se capta la realidad y se establece una relación directa con los medios de trabajo (afinidad, se lo nombra y se le habla) con la materia prima, la información y también con el resultado de su trabajo (bien, servicio, información, conocimientos)

-La fuerza de trabajo consiste en la capacidad de transformar y humanizar la materia, prestar un servicio, procesar información, generar conocimiento, utilizando la fuerza física y movilizándolo sus capacidades físicas y mentales.

El trabajo es una actividad voluntaria dirigida hacia una finalidad,, que para concretarse requiere la movilización de las tres dimensiones.

III.- EL TRABAJO ES UN VALOR QUE PERMANECE, AUNQUE DESDE QUE SE CONSOLIDA EL MODO DE PRODUCCION ACTUAL, QUEDA SOMETIDO AL CAPITAL

Es una necesidad para el desarrollo personal, la falta de trabajo enferma.

Asegura la reproducción y desarrollo de la especie.

Es creador de bienes, información, conocimientos, tecnologías que antes no existían

Hace posible la trascendencia de las obras del trabajador en el tiempo y el espacio

Tiene una dimensión social, que da lugar a un colectivo de trabajo

Según el contenido y la organización del proceso de trabajo y las CyMAT puede ser fuente de sufrimiento y/o de placer.

Es un desafío que pone a prueba las personas sobre lo que saben y lo que pueden hacer

Es creador de valor, por el tiempo de trabajo que incorpora al producto.

Hay estrecha inter-relación entre el trabajo y la salud, en sus tres dimensiones.

IV.- DIMENSIONES MACROECONOMICAS:

LA ESENCIA DEL MODO DE PRODUCCIÓN HEGEMONICO

Propiedad privada de los medios de producción y de cambio.

Los empresarios son los actores protagonistas del crecimiento económico.

Trabajo asalariado, valor de uso > que valor de cambio. Queda un excedente.

El MPC tiene una lógica de producción y de acumulación. El excedente se debería invertir para aumentar la capacidad de producción.

El mercado librado a sus propias fuerzas es la institución que permite optimizar los intereses contradictorios y llegar a un equilibrio donde todos ganan.

El Estado acompaña y regula el proceso pero queda subordinado a aquella lógica. Debe asegurar que las empresas tengan éxito.

V.- EL PROCESO DE TRABAJO

El proceso de trabajo consiste en la articulación entre el uso de la fuerza de trabajo que se aplica sobre los objetos de trabajo (materia prima, información) con el apoyo de medios de trabajo (herramientas, maquinas, computadoras, tecnologías informatizadas) para producir bienes, servicios, información o conocimientos que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer necesidades.

Esos tres elementos fuerza de trabajo, medios de producción y materias primas e insumos cambiaron sustancialmente a lo largo del tiempo. Partiendo del trabajo de auto-subsistencia (sin patrones) progresivamente dio lugar a los oficios que durante la edad media se estructuraron bajo la forma de corporaciones donde la autoridad residía en quien tenía más calificaciones profesionales, hasta que surge y se consolida el modo de producción capitalista y se desarrolla la revolución industrial.

Debido básicamente a la dinámica industrial y al surgimiento de nuevas demandas solventes, se constituyen las empresas, se crean los bancos, surgen nuevas maneras de producir debido al cambio tecnológico y el proceso de trabajo sufrió **cuatro grandes transformaciones en cuanto a su contenido y organización que es lo que determina las CyMAT y los RPST.**

1 Siglo XVII La división técnica del trabajo: consiste en dividir el trabajo en tareas especializando a cada trabajador en la ejecución de una tarea simple que no requerían mayores calificaciones, aumentó la productividad, con lo cual se redujo su costo, se facilitaron los reemplazos, permitió a los empleadores supervisar y controlar más directamente la ejecución de cada tarea una vez simplificadas y aumentar por ese medio las tasas de ganancia empresariales sin necesidad de efectuar nuevas inversiones. Esto intensificó el trabajo, instauró la disciplina, aumentó la fatiga, generó problemas de salud laboral y redujo la autonomía de los trabajadores.

2 Segunda mitad del XIX: la organización científica del trabajo (OCT), iniciada por F. W. Taylor. **El objetivo central era el de eliminar el “tiempo muerto”.** Para ello intensificó la división técnica e instauró una nueva: la división social del trabajo entre tareas de concepción y ejecución, asignando “científicamente” a cada trabajador la ejecución de tareas bien delimitadas y estandarizadas, procurando que el trabajador adecuado esté ocupando el puesto correcto (“*the right men in the right place*”).

Para ello

impulsó **el estudio de tiempos y movimientos** que permite prescribir el (mínimo) tiempo estándar para ejecutar cada tarea, para reducir los movimientos considerados inútiles o improductivos y cronometró de las operaciones, hasta identificar la que se ejecutaba más rápido la que una vez codificada, pasó a ser una norma, pero la única que fue autorizada (*one best way*),

se estandarizaron los medios de trabajo, las materias primas y también las competencias de los trabajadores estableciendo perfiles de los puestos para descartar los trabajadores menos eficientes, lograr una “economía de tiempo”, y se estimuló la intensificación del trabajo mediante la remuneración según el rendimiento o el pago de primas por dicho concepto,

Para que se aplicaran esas técnicas era necesario la creación de instancias de disciplinamiento y supervisión para facilitar el aprendizaje, estimular la intensidad de los trabajadores, controlar de cerca la ejecución de las tareas y evaluar su productividad para fijar la remuneración de una manera personalizada evitando las relaciones colectivas.

Henry Fayol, aplicó la OCT a las tareas administrativas en todos los sectores, dando lugar a los manuales de Organización y Métodos, la centralización y concentración del poder, estructura piramidal de la jerarquía y la carrera administrativa, que se refleja en los organigramas tradicionales. Fayol consolidó el comportamiento burocrático y la estructura vertical donde el poder se concentra en la cúspide,

La OCT produjo la intensificación del trabajo, redujo el margen de autonomía de los trabajadores, instauró un sistema despótico de autoridad y un trabajo precario e inestable, obligó los trabajadores a ejecutar tareas con las cuales no estaban de acuerdo, generó una fatiga generalizada, dió lugar a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que existiera una legislación preventora.

3 Inicios de XX. La mecanización y la producción masiva de productos homogéneos donde Henry Ford fue el pionero, Se basó en la división técnica y social del trabajo, pero además impuso la norma de producción basada en la cadena de montaje y la banda transportadora, que inmoviliza los trabajadores en un puesto para hacer en permanencia tareas repetitivas desprovistas de interés, y los robotiza incrementándola fatiga. Otra novedad fue que cambió de la norma de consumo (pagando salarios altos, indexables, gestión paternalista y de seguridad social a cargo del la empresa). Por ese medio convirtió a los asalariados en consumidores de bienes durables (en primer lugar autos Ford T) y los integró a la sociedad de

consumo, pero produciendo un elevado costo humano en términos de fatiga, sufrimiento y deterioro de la salud de los trabajadores que incrementó los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pero como una condición para que ese proceso de trabajo funcionara, cambió la norma de vida de los trabajadores (alfabetización, integración del trabajador a la cultura de la empresa) y promovió comportamientos sociales que fueran coherentes con el funcionamiento de la cadena de montaje.

Este proceso de trabajo ocasionó la limitación o pérdida de autonomía, dificultó que los trabajadores pudieran controlar su propio trabajo, perjudicó la salud de sus trabajadores, sin que las escasas recompensas materiales, morales y simbólicas recibidas compensaran totalmente ese desgaste. La condición necesaria para que funcionaran esos procesos fue instaurar legalmente una jerarquía que disciplina, supervisa, coordina y evalúa el trabajo y a quien hay que obedecer y rendir cuentas.

VI.- LA RELACION SALARIAL

El proceso productivo de bienes y servicios requiere la articulación de capital y trabajo. La “relación salarial” se establece entre los trabajadores asalariados y por otra parte los responsables de la gestión empresarial, o el Estado como empleador. En resumen es el conjunto de condiciones jurídicas y normas institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado (empleo) y el modo de existencia de los trabajadores (en base al salario y la protección social) que determina sus normas de consumo y de vida.

Los asalariados son contratados a cambio de un salario, es decir una remuneración para asegurar su reproducción social. A cambio del salario, y en contrapartida, como establece la LCT los asalariados por necesidad, aceptan consciente o inconscientemente la subordinación, la heteronomía (que otro lo mande) y se someten a la autoridad del empleador para hacer las tareas que éste (o sus representantes) concibe y les asigna ejecutar. Ser asalariado limita la autonomía y el control sobre su propio trabajo y se le imponen los riesgos del trabajo.

El trabajo está siempre sometido a tensiones y conflictos, sociales y laborales porque ambos sectores tienen intereses contradictorios sobre varios asuntos: respecto del tiempo de trabajo, del monto de la remuneración, del volumen del producto, de la intensidad y calidad del trabajo.

Los primeros quieren preservar su salud, reducir la fatiga y minimizar su esfuerzo por un salario dado y obtener un mayor ingreso en un menor tiempo; los empresarios privados intentan maximizar el tiempo de trabajo y el esfuerzo de los asalariados -sin hacer mucha atención a su impacto sobre la salud- y lograr el mayor excedente posible entre el valor de lo producido y el costo de reproducción de la fuerza de trabajo.

Para regular, desplazar en el tiempo o superar este conflicto en los niveles social y de la empresa, se han institucionalizado y adoptado normas del derecho individual y colectivo del trabajo y para preservar **la salud física** de los trabajadores se dictaron la Leyes de Riesgos del Trabajo, y se crearon instituciones, como sería en caso de la SRT.

Pero no todas las enfermedades profesionales son reconocidas como tales,

El monto de las indemnizaciones para las victimas es reducido y siempre

lugar a litigios, pero se ignoran o se niegan las consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo. Lo único que se reconoce es el estrés post traumático, de una lesión corporal.

VII.- EL CONCEPTO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)

El concepto se desarrolló históricamente

Hasta la creación de la OIT (1919) salvo en algunos países industrializados, no existían normas internacionales para prevenir los riesgos ocupacionales, ni se medían su frecuencia y gravedad.

Desde entonces y hasta la crisis de los años 70 aumenta el grado de conciencia, y ante las demandas de las organizaciones sindicales se logran mejoras, se adoptan convenios y recomendaciones que inspiraron las políticas en materia de Higiene y Seguridad de los estados miembros. La acción se focalizó hacia los riesgos del medio ambiente físicos, químicos, biológicos, los factores tecnológicos y de seguridad.

Desde 1976, el Programa PIACT de la OIT pone la atención también sobre las condiciones de trabajo: factores sociotécnicos y organizacionales, como la organización

del trabajo, duración y configuración del tiempo de trabajo, la adaptación del trabajo al trabajador (ergonomía), los impactos de las tecnologías, el sistema de remuneración, los servicios sociales y de bienestar que la empresa u organización ofrece a los trabajadores, las modalidades adoptadas por la relación salarial, y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos (creación de CMSSyCT). Cuando las CyMAT son deficientes, provocan fatiga, lesiones, dolor físico, accidentes y enfermedades profesionales aunque no todas han sido reconocidas a los fines legales y de la seguridad social.

Las CyMAT constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos” (Neffa, 1988).

Según el Programa PIACT no existe una predisposición natural al accidente de trabajo o a contraer una enfermedad profesional. Los accidentados y enfermos son, por lo general, víctimas de las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden controlarse y modificarse si hay prevención **porque no son “ineliminables”**.

Las CyMAT no son estáticas, exigen un estado de vigilia, porque se modifican permanentemente como consecuencia de las crisis, los procesos de restructuración económica y la introducción del cambio científico y tecnológico, pues las innovaciones de productos y procesos generan nuevos riesgos.

El impacto de las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo es percibido en primer lugar por el cuerpo en sus dimensiones físicas y biológicas, da lugar a la fatiga, porque el trabajo implica esfuerzos, gestos, posturas y movimientos.

Tanto la sobrecarga como la sub-carga de trabajo tienen efectos negativos para su salud física, psíquica y mental.

Si durante el tiempo de reposo la fatiga no se recupera y si la carga de trabajo supera sus capacidades de resistencia y adaptación, esto predispone para contraer enfermedades.

Si falla la prevención, los daños y el dolor producidos también tienen luego repercusiones sobre las dimensiones psíquicas y mentales, dando lugar al sufrimiento, el miedo, incertidumbre, la ansiedad, generando violencia física o verbal.

Los riesgos del medio ambiente de trabajo presentes en la empresa u organización y la aplicación de la fuerza de trabajo en un puesto determinado pueden provocar riesgos para la salud o predisponer para ser víctimas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso la muerte del trabajador por varias causas:

- la falta de protección y el uso inadecuado de los medios de trabajo,
- defectos o toxicidad de las materias primas e insumos y la insuficiente información y formación en cuanto a su uso o manipulación,
- fallas de mantenimiento o el mal funcionamiento de maquinarias y equipos u otros medios de trabajo,
- las deficiencias en la organización del trabajo, la insuficiente aplicación de normas ergonómicas y la falta de prevención.

Frente a esta realidad y rechazando todo tipo de determinismo o fatalismo, se presentan varias alternativas para enfrentar el dolor y el sufrimiento provocado por los factores enunciados, si en la empresa u organización se implementan acciones de prevención tales como:

- a) tratar de eliminar el riesgo en su propia fuente; ésta es la solución radical, pero no siempre se puede implementar de inmediato;
- b) tratar de aislar al trabajador respecto de los riesgos: por ejemplo, obligando al uso de los elementos de protección personal (EPP) pero sin modificar la situación que los genera;
- c) proponer como objetivo eliminar o atenuar el impacto de los riesgos (por ejemplo, reduciendo el tiempo de trabajo o el de exposición a los riesgos);
- d) adoptar medidas de prevención que cambien el contenido y la organización del trabajo para que no se generen más riesgos. Que se potencie la acción de los trabajadores mediante la

información y la formación y se les reconozca el derecho a retirarse de su puesto de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su salud.

e) que los trabajadores puedan participar de la organización general de la producción para que afronten colectivamente la situación, intervengan en la implementación de las medidas y, dada su experiencia, identifiquen las causas de los riesgos, haciendo propuestas para controlarlos.

Las CyMAT pueden provocar dolor físico, lesiones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que requieren tiempo para curarse y pueden disminuir la capacidad productiva, provocar invalidez o incluso provocar la muerte. Cada día en Argentina mueren al menos dos trabajadores registrados, pero en esa estadística no están incluidos los que tienen trabajos precarios o no están registrados ante el sistema de seguridad social y ANSES, que pueden llegar duplicar aquella cifra. Y no se contabilizan los que mueren como consecuencia de enfermedades profesionales, que con medidas de prevención adoptadas en tiempo útil podrían haber sido evitadas. **°Hay trabajadores que pierden la existencia en el lugar a donde van a trabajar para ganarse la vida.**

VIII.- MODO DE DESARROLLO KEYNESIANO FORDISTA

La difusión masiva de la OCT y de la mecanización de la cadena de montaje permitieron un fuerte incremento de la productividad y consiguientemente de los salarios, las tasas de ganancia y de las inversiones, que contribuyeron a la instauración y consolidación de modo de desarrollo **Keynesiano fordista**, basado en el crecimiento de la demanda efectiva (consumo más inversión) y el rol regulador del Estado, aumentando al mismo tiempo los salarios reales, las tasa de ganancia, el empleo y la inversión, proceso que duró aproximadamente tres décadas después de la segunda guerra mundial.

Como consecuencia del rechazo de los trabajadores a la OCT, a la cadena de montaje y a la intensificación del trabajo con sus consecuencias sobre la salud, comienzan los conflictos laborales prolongados (trabajo a reglamento, rechazo a trabajar en puestos peligrosos, demandas de reducción de la jornada de trabajo) por parte de trabajadores que tenían un empleo seguro, protegidos por la seguridad social y cobraban altos salarios, pero tenían relaciones laborales conflictivas, no soportaban el disciplinamiento impuesto por la cadena de montaje, habían perdido la autonomía en el trabajo, debían controlar sus emociones, hacer cosas con las cuales son estaban de acuerdo, y veían deteriorada su salud. En parte por esas

causas, desde finales de los años 60, en los Países capitalistas industrializados, comienza a caer la tasa de crecimiento de la productividad, que acarreó la caída de las tasas de ganancia.

En el capitalismo, las crisis periódicas son la norma, y para evitar que siguieran cayendo las tasas de ganancia, da lugar a procesos de reestructuración, cambio de las normas laborales, ajustes fiscales y una política económica diferente. La estabilidad en el mediano plazo es la excepción, salvo que haya instituciones que regulen las formas institucionales: la moneda (tipo de cambio), las formas de competencia en el mercado, la inserción en el comercio internacional, la relación salarial, y el rol del Estado para que intervenga para estimular la economía.

Pero siempre predomina la incertidumbre y las crisis agravan la situación.

¿Que y cuanto producir y cual será la demanda y a que precio vender?

¿Cómo distribuir el capital entre inversión y pago de salarios directos e indirectos?

¿Como regular el uso de la fuerza de trabajo: disciplinamiento, control, salarios, gestión de la fuerza de trabajo, conflictos?

IX.- CRISIS Y EMERGENCIA DE UN NUEVO PARADIGMA PRODUCTIVO

En el capitalismo, es muy difícil y complejo poder articular de manera coherente y sustentables esos tres procesos, como se constató en las crisis de la economía real en los años 1970 y las recientes de carácter financiero desde 2008.

Como resultado, surgió desde esa primera crisis un nuevo paradigma productivo, neoliberal, que dio lugar a los procesos de apertura del comercio exterior y mundialización (el espacio del mercado es ahora el planeta), de financiarización porque en el sector financiero las tasas de ganancia son superiores al promedio de la economía en su conjunto y los capitales se pueden mover más rápido y libremente que los productos materiales. Se desregularon los mercados debilitando la acción reguladora del Estado, para no tener que aumentar los impuestos se buscó la reducción del gasto público considerado como principal causa de la inflación. Se privatizaron las empresas productivas y de servicios públicos consideradas ineficientes, poco competitivas y demandantes de subsidios. Como resultado se llevaron a cabo profundos procesos de reestructuración productiva y deslocalización de las unidades

productivas hacia otras regiones o países buscando ventajas fiscales y reducidos costos laborales desde donde exportar con ventajas.

Si bien existían varios modelos alternativos, el que finalmente se impuso para hacer frente a las crisis recurrió a la introducción de innovaciones científicas y tecnológicas en cuanto a procesos y productos y en la modificación de la organización de las empresas y de la producción para reducir los costos (subcontratación, tercerización, deslocalización), dando como resultado una transformación de los procesos productivos, haciendo el trabajo cada vez más heterogéneo, pero ahora en un contexto de estancamiento económico, endeudamiento, desempleo elevado, creciente, inflación y freno o caída de los salarios reales.

Por otra parte, desde la crisis de los años 1970 se consolidaron la concentración de la producción, la extranjerización de la economía al impulso de las ETN, la desigualdad de los ingresos y de la riqueza complicando la situación de los asalariados.

Para reclutar mano de obra aumentaron las exigencias en cuanto a nivel educativo, calificaciones y competencias pero debido a la aplicación de la organización científica del trabajo se disminuye el margen de autonomía y de control del trabajador sobre su tarea. Se exige una mayor disponibilidad al servicio de la empresa u organización, incluso fuera de los horarios de trabajo. Progresivamente se han instaurado sistemas sofisticados e informatizados de vigilancia y control y al mismo tiempo se requiere un mayor involucramiento y compromiso del trabajador con los objetivos fijados por la empresa u organización. En consecuencia la carga global de trabajo es cada vez más intensa, ahora sobre todo en cuanto a sus dimensiones psíquicas y mentales lo cual tiene a corto o mediano plazo un impacto directo sobre la salud, tanto psíquica como mental.

La dominación del sector privado sobre el sector público se hizo más marcada, buscando una regulación en beneficio del capital privado. La búsqueda de la intensificación del trabajo desbordó desde la actividad privada hacia el sector público y las “nuevas teorías de la administración pública” -surgidas desde la crisis de los años 70- tratan de reducir el nivel de empleo y el gasto público, aumentar la productividad recurriendo al uso de las TIC's, frenar el crecimiento de los salarios por debajo de la productividad y la inflación e introducir formas precarias de empleo (planta transitoria, trabajo precario, personal contratado). Se asigna a los ciudadanos la calidad de “clientes” que como pagan impuestos tienen el derecho a exigir a los empleados públicos que los atiendan rápido y presten un servicio de calidad. En síntesis la

intensificación del trabajo en el sector público es exigida también desde la demanda, los usuarios y beneficiarios y no solo desde el interior de la organización.

* * *

En resumen, estas transformaciones del contenido y la organización del proceso de trabajo provocados por las transformaciones del modo de producción capitalista, no eliminaron sino por el contrario agravaron los riesgos físicos provocados por las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo con sus impactos sobre la salud física, sino que dieron lugar a nuevos riesgos psíquicos y mentales que incrementaron los ya existentes.

Sobre estos últimos se centró la investigación realizada a pedido del SECASFPI.

X.- EMERGENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

La problemática de los RPST surge a fines del siglo XX en un contexto de crisis y fuertes procesos de restructuración de la economía mundial y de introducción de nuevas tecnologías

“Son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Gollac, 2013).

Para comprender su origen y naturaleza invitamos a revisar los enfoques teóricos mas relevantes y sus fundamentos.

Siguiendo a Michel Gollac los RPST “son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado, las formas que adopta el proceso de trabajo, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” .

Estos factores interactúan y se desarrollan según sean las relaciones sociales en el trabajo (con la jerarquía, los colegas, subordinados, clientes, beneficiarios y usuarios)

-pueden afectar y llegar a dañar tanto a la salud física, psíquica y mental del trabajador

-influyen negativamente en el desempeño de su labor en la empresa

-finalmente repercuten a nivel macroeconómico sobre el sistema de seguridad social, e incide sobre el gasto público en materia de salud.

Además del impacto sobre la salud de las deficientes CyMAT y a través de los factores analizados en esta investigación, los riesgos psicosociales en el trabajo, perturban las dimensiones cognitivas y psíquicas del trabajador, impactando sobre los aspectos afectivos y relacionales. Si esos riesgos superan las capacidades y la resistencia del trabajador generan sufrimiento.

Dada la concepción tradicional prevaleciente, el análisis y evaluación de los RPST enfrenta una dificultad: es escasa la información y la toma de conciencia de los trabajadores acerca de su importancia y de su impacto sobre la salud.

El síntoma inmediato más frecuente es el sufrimiento, porque siempre en el proceso de trabajo surgen tensiones y conflictos cuando un trabajador, -que tiene un nivel educativo, calificaciones profesionales y competencias así como expectativas sobre su vida laboral y una historia particular-, se inserta en una situación de trabajo cuyas características son en gran medida fijadas por el empleador independientemente de la voluntad del sujeto y a las cuales tienen que adaptarse en virtud de la relación salarial.

Existe una fuerte contradicción entre el grado creciente de conciencia que van construyendo los trabajadores, sus representantes y mandos medios acerca de los RPST y, por otra parte, la desidia e ignorancia de una gran proporción de empleadores, las lagunas que se observan en las legislaciones vigentes, la debilidad de los organismos públicos involucrados debido a las urgencias que deben atender, y en parte a la escasa formación específica de parte de algunos funcionarios. Todo esto genera sufrimiento entre los trabajadores, los predispone a contraer enfermedades aún no reconocidas por la legislación en materia de riesgos profesionales e impacta negativamente sobre el funcionamiento de las empresas y organizaciones.

XI.- LOS PRINCIPALES MODELOS DE ANALISIS DE LOS RPST

Los modelos teóricos son formas simplificadas para analizar una realidad y encontrar su lógica de funcionamiento, las causas de su dinámica y sus consecuencias. Sirven para reflexionar sobre la forma de resolver los problemas encontrados.

I.- Karasek, Johnson, Theorell: Confronta las exigencias psicológicas que demanda el trabajo en contrapartida la autonomía que tiene el trabajador para ejecutarla. Esa contradicción que da lugar al estrés, puede ser moderada con el apoyo técnico (de la jerarquía para entrenar y ayudar a resolver problemas) y el apoyo social (de los compañeros de trabajo que dan aliento, acompañan afectivamente y asumen parte del trabajo).

El cruce de esas variables puede dar una tipología de cuatro casilleros

*Más Exigencia y más autonomía: el trabajo como desafío y brinda placer o satisfacción

*Más Exigencia y poca autonomía: situación de tensión, genera sufrimiento

*Menos exigencia y mas autonomía: situación ideal, un trabajo calmo

*Menos exigencia y poca autonomía: situación pasiva, desaliento

II.- Siegrist Intensidad del trabajo (físico, psíquico y mental) confrontado con recompensa monetaria y el reconocimiento moral

*Mas intensidad y fuerte recompensa: aceptación del esfuerzo a realizar

*Mas intensidad y poca recompensa: Provoca rechazo y estimula la rotación

*Menos intensidad y fuerte recompensa: parece ser una situación ideal

*Menos intensidad y debil recompensa: desinterés, desaliento, ausentismo, rotación.

III.- Enfoque del ISTAS, CC.OO de España. Se inspira en Karasek, en el concepto de estrés elaborado por Selyé en los años 30, y en la experiencia de los países que eran social-demócratas hasta las crisis de la década pasada: Se usa para producir un rápido autodiagnóstico donde el trabajador detecta su situación y también para hacer encuestas de varias dimensiones para uso académico. Es una herramienta sindical usada para que los trabajadores tomen conciencia para promover actividades participativas de prevención.

IV.- Los riesgos psicosociales en el trabajo: resulta de la reflexión de un cierto número de autores, aunque no siempre todos estén totalmente de acuerdo. Este fue el enfoque utilizado

en la investigación sobre los trabajadores de ANSES que trabajaba en relación con el público. El modelo recupera e integra componentes de los tres modelos precedentes e incorpora otros.

I.- Aporte de algunos ergónomos (Wisner)

El trabajador hace siempre un esfuerzo para colmar la brecha, el desequilibrio entre el trabajo prescripto y actividad para lograr el objetivo (las consignas son incorrectas, se producen incidentes involuntarios, se producen averías en los medios de trabajo, cortes de energía eléctrica, mala calidad de la materia prima, interrupciones no previstas, etc.). Para resolverlo, se necesita tener iniciativa, hacer un esfuerzo de creatividad y tener autonomía para compensar el desajuste. A veces incluso la ejecución del trabajo implica la necesidad de mentir (o no dar información, esconderla, silencios) cuando el producto o el servicio a vender puede generar problemas que afectarían al comprador o al usuario (Vendedores, corredores de seguros, operadores de *call centers*, etc.). En contrapartida de su esfuerzo espera una recompensa y el reconocimiento.

Entonces el trabajo ejecutado es siempre más rico que el trabajo prescripto.

La ergonomía es útil para adecuar el trabajo y los medios de trabajo en función de las capacidades del trabajador, para reformar las instalaciones a fin de eliminar o reducir los riesgos, adecuar los medios de trabajo y regular el uso de las TIC's, para que los esfuerzos, gestos y posturas sean adecuadas, generen menor fatiga y brinden más seguridad. Este Informe incluye entre sus conclusiones una serie de medidas ergonómicas, donde la mayoría se pueden implementar con escasos recursos monetarios.

II.- Aportes de la psicodinámica del trabajo (Dejours, Clot), que inspiraron los talleres de visualización.

Los trabajadores no quedan pasivos frente a los riesgos y sus amenazas. Se defienden. ¿Como se explica que acepten trabajar a pesar de los RPST?

II.1- Por la sublimación del sufrimiento para dar lugar al placer, toma de conciencia en ciertas condiciones:

- a) Tomar conciencia de hacer un trabajo de utilidad social.
- b) Cuando el trabajo es fuente de aprendizaje y de conocimiento.

c) Si se percibe una recompensa monetaria adecuada.

d) Tiene conciencia y orgullo de formar parte de un colectivo de trabajo donde hay comunicación y cooperación entre los miembros.

e) Recibe el reconocimiento moral o simbólico de los compañeros de trabajo, de los empleadores y de quienes se ocupan de la gestión de la fuerza de trabajo, así como de los consumidores de los bienes o servicios que produce.

II.2.-Estrategia de defensa individual: aceptación de las primas por riesgo, de la prima por presentismo, se alejan del puesto de trabajo tensionante, recurren al ausentismo para no quedar expuesto.

II.3.- Estrategia defensiva del oficio: Construcción mental a veces inconsciente, para Ignorar, subestimar, o negar colectivamente la existencia de un riesgo. Porque reconocer que ese riesgo puede ser dañino para la salud plantea una contradicción. Se manifiesta como alarde de la virilidad social en el caso de los trabajos donde son los varones que están expuestos como es el caso de la construcción y de la minería: con frecuencia ellos manifiestan con orgullo que no tienen miedo. O como expresión de la femineidad o la imagen maternal en el caso de las mujeres que hacen tareas de cuidado a personas enfermas o en dificultad y asumen como propios sus riesgos. Pero estas defensas colectivas no actúan sobre el mundo real: no transforman ni eliminan los riesgos. Pero se corre un peligro: como con ese mecanismo no se transforma la realidad los riesgos siguen vigentes y se pueden generar rutinas de trabajo inseguras, hacer gestos y adoptar posturas imprudentes quedando predispuestos para ser víctimas de accidentes o enfermedades.

III.- Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (Gollac, Coutrot, Volkoff) Son los ejes que vertebran la encuesta.

1 La fuerte demanda y exigencias psicológicas y la intensidad que requiere hacer el trabajo: el tiempo de trabajo y su configuración, la tensión que genera el estado de permanente disponibilidad al servicio de la empresa, el esfuerzo requerido para hacer la actividad movilizand las tres dimensiones (físicas, psíquicas y mentales), la carga global del trabajo que resulta. El estrés laboral o tensión se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores, para resistir a los peligros y hacer frente a las amenazas; el estrés puede ser positivo (si el trabajador los enfrenta y tiene éxito, o negativo si no lo logra).

2. Las exigencias emocionales: por la modalidad de ejecutar el trabajo, el trabajador debe controlar sus emociones, tener que fingir ante los demás sus sentimientos, deber de sonreír y ser gentil con los clientes o usuarios para fidelizarlos, evitar las quejas y aumentar las ventas, sentir miedo ante el peligro o las amenazas y no poder expresarlo. En síntesis, esconder o violentar las emociones para hacer el trabajo, e incluso soportar el hostigamiento, la violencia física, las injurias e insultos, y a veces la tentación de recurrir al consumo de drogas o alcohol para compensar ese sufrimiento.

3. El escaso grado de autonomía que se dispone para hacer el trabajo y la posibilidad de controlar o tener un dominio sobre su trabajo. El impacto de la DT y DST, y las TIC's mal utilizadas quitan margen de maniobra. Si no se dispone de un margen de autonomía no se puede participar en la toma de decisiones, para rediseñar el trabajo integrando tareas y poder utilizar sus conocimientos. A veces, debido a esas insuficiencias hay trabajadores que corren el riesgo de tener que asumir de manera forzada una autonomía para hacer frente a los incidentes, interpretar consignas insuficientes o erróneas del trabajo prescripto, imaginar soluciones a los nuevos problemas, tomar iniciativas y asumir riesgos para realizar la actividad (y tener que violar las normas del trabajo prescripto). Tener autonomía significa poder trabajar según su propio estilo y no de manera estándar. Tener algún grado de poder para adoptar decisiones. Para ser autónomo debe existir la posibilidad de recibir apoyo técnico y social porque el trabajador normalmente desea hacer un trabajo de calidad.

4.- Relaciones sociales y relaciones de trabajo conflictivas. Pueden predominar en el lugar de trabajo relaciones amigables y cordiales entre los compañeros. Pero con frecuencia pueden existir diversas formas de violencia por parte de los compañeros o del público usuario y de los beneficiarios. En las relaciones de trabajo puede no existir una clara definición de roles, funciones y responsabilidades de cada trabajador generando por ello conflictos interpersonales. El estilo de gestión de la jerarquía puede ser justo y democrático, o por el contrario irracional, despótico, paternalista o permisivo y sin dejar la posibilidad de participar en el análisis de los problemas y la adopción de decisiones, sin efectuar reuniones periódicas para programar y evaluar conjuntamente el trabajo. A veces, no se realizan evaluaciones periódicas del desempeño comunicando los resultados al trabajador. Las relaciones con el público pueden estar teñidas de violencia por parte de beneficiarios.

En contrapartida del trabajo efectivamente realizado, el trabajador espera una recompensa monetaria en función del resultado, y cada vez más un reconocimiento moral por la calidad

del trabajo y el esfuerzo realizado que se tome en cuenta para su trayectoria profesional, progresar y ascender en la carrera. Y cada vez más se constata una exigencia de justicia organizacional, el respeto de los derechos, que no haya discriminación, que los concursos para ascender sean transparentes y no haya manipulación y que el fruto del trabajo se distribuya equitativamente. La garantía de esto es la participación de las organizaciones sindicales.

5.- Los conflictos éticos y de valores surgen cuando se tiene hacer cosas con las cuales no se está de acuerdo o cosas con las cuales está totalmente en desacuerdo. También cuando la situación de trabajo es de una calidad impedida (por la falta de información, de conocimientos, de formación, mal funcionamiento de los medios de trabajo). Un conflicto que surge frecuentemente es cuando se tiene la vivencia o el sentimiento de que el trabajador no es reconocido moralmente por la organización. También surge si la jerarquía esconde u oculta información sobre los problemas de la empresa u organización que pueden tener repercusión sobre el empleo y sobre todo cuando los cambios se programan sin consultar a los trabajadores que pueden quedar involucrados.

6.- Generan sufrimiento la inseguridad e inestabilidad en la relación salarial, el desempleo, así como las amenazas de despido o suspensiones, padecer la precarización, la posibilidad de cierre del establecimientos, así como de privatizaciones, subcontrataciones o tercerizaciones para reducir o deslocalizar el empleo.

* * *

Podemos concluir que a diferencia de los riesgos del medio ambiente de trabajo y de algunas condiciones de trabajo que por su naturaleza pueden generar lesiones, dolor, enfermedades y accidentes de trabajo que impactan primero y directamente sobre el cuerpo, los riesgos psicosociales en el trabajo generan sufrimiento psíquico y mental, es decir vulneran lo más profundo del ser humano, su dignidad e identidad. Dada la relación existente entre las tres dimensiones que mencionamos en el inicio de la exposición los problemas generados por los RPST pueden ser somatizados y predisponer para contraer ciertas enfermedades.

XIII.- Enfermedades y trastornos de salud provocados por los RPST e identificados por epidemiólogos que utilizan los tres métodos de análisis y han dado lugar a contribuciones científicas.

Las investigaciones muestran que los trabajadores están predispuestos para ser víctimas o contraer diversas enfermedades cuando:

- se trabaja con una alta presión provocada por la intensidad del trabajo y/o las exigentes demandas psicológicas y cuando para ejecutar la actividad se dispone de un escaso margen de autonomía y de control sobre su proceso de trabajo,
- el trabajo es muy intenso, supera o pone peligro las capacidades de resistencia y adaptación, pero en contrapartida no se obtiene una recompensa ni un reconocimiento justos,
- no se cuenta con el apoyo social (de los compañeros) y del apoyo técnico (de los superiores o supervisores) para llevar a cabo la actividad para compensando con su creatividad las insuficiencias del trabajo prescripto.

El listado, no exhaustivo, de investigaciones de autores que se citan en nuestra publicación da una idea de la magnitud del problema. Pero no siempre se busca una asociación de dichas enfermedades con el trabajo realizado por esos pacientes.

Infarto del miocardio, Hipertensión arterial resultante del Estrés, Enfermedades cerebro vasculares que pueden conducir a un ACV, Artritis reumatoide, Trastornos respiratorios (hiperreactividad bronquial, asma), Trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), problemas Dermatológicas (soriasis, neurodermitis) y endocrinológicos, Trastornos músculo-esqueléticos (TMS), Depresiones prolongadas, perturbaciones psiquiátricas y psicóticas y otros trastornos de la salud mental, Conductas sociales que impactan sobre la salud (alcoholismo, drogadicción), Trastornos de ansiedad generalizada. Todas ellas dañan la salud y provocan ausentismo laboral.

En nuestra opinión, la contradicción derivada de los planes de estudio y de la formación de muchos profesionales (Médicos, Ingenieros de higiene y seguridad, Ergónomos, Psicólogos, Sociólogos, Economistas y Administradores, por ejemplo) es que no se busca asociar dichos síntomas y dolencias con el contenido y la organización del proceso de trabajo que desarrollaron durante su vida activa. Esto explica la diferente esperanza de vida de los trabajadores según el oficio y la actividad donde trabajaron.

XIV.- Actitudes y comportamientos dentro del colectivo de trabajo que tienen repercusiones sobre la salud psíquica y mental que luego se somatizan.

Debido a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, que emergen de las relaciones sociales y laborales y del clima laboral en los lugares de trabajo y están en parte provocados por el contenido y la organización del proceso de trabajo, se generan diversas actitudes y comportamientos que tienen impacto sobre la salud psíquica y mental y que luego se somatizan. A veces se los enfoca con enfoque moral, buscando la denuncia ante la justicia, pero no se los relaciona con los riesgos psicosociales en el trabajo.

El hostigamiento, *mobbing*, o acoso moral, entre compañeros y del público, que generan sufrimiento, provocan sentimiento de culpa, temor, ansiedad y pérdida de la autoestima.

El síndrome de *burnout*, es el agotamiento emocional que resulta cuando los trabajadores tienen dificultades o fracasan en sus tareas de cuidado o de atención a personas en dificultad, pobres e indigentes, que necesitan apoyo, contención, están necesitadas de protección social.

La violencia (física o verbal) en el trabajo, ejercida por compañeros y por otras personas del entorno laboral, genera lesiones y dolores, o provoca miedo y aislamiento.

Acoso sexual en el trabajo, provocado por compañeros y/o por el público o los beneficiarios, genera miedo, sufrimiento, retraimiento, obliga a las víctimas a esconder las emociones, y genera conflictos éticos también en los que son testigos que dejan hacer por falta de coraje o por complicidad con el acosador.

Adicción al trabajo (workaholism), estimulado por la obligada intensidad rutinaria de las tareas asignadas y el estímulo para obtener primas por rendimiento, o para hacer mérito con vistas a obtener un ascenso o promoción (pasantes, trabajadores de planta transitoria), genera una fatiga patológica que predispone para contraer enfermedades y los conduce a descuidar la vida familiar y las relaciones sociales. Esta es la única adicción admitida y premiada por los empleadores.

Consumo adictivo de drogas y de alcohol, que puede ser como un mecanismo de compensación por un trabajo intenso cuya fatiga supera las capacidades del trabajador, que está sometido a fuertes inclemencias climáticas, en un ambiente hostil, ejecutando un trabajo de tipo rutinario, desprovisto de interés, sin reconocimiento social y falta de apoyo técnico y social.

XV.- REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS

¿Cuales son en síntesis esos riesgos psioco-sociales en el trabajo que se experimentan y sobre los cuales sólo recientemente se está tomando conciencia?

Las fuertes exigencias y la intensidad que requiere el puesto de trabajo, la extrema división técnica y social del trabajo que provoca la disminución del grado de autonomía y de control sobre su propio trabajo por la concentración del poder para adoptar decisiones y la falta de formación o de experiencia, tener que soportar conflictos éticos y de valores por no poder trabajar con calidad y porque ejecutar el trabajo le requiere hacer cosas que le desagradan y con las cuales no está de acuerdo, relaciones sociales y de trabajo conflictivas, discriminatorias e injustas en la empresa u organización por no recibir una adecuada recompensa monetaria ni un reconocimiento moral por el esfuerzo realizado y el valor de su trabajo, así como sentir la incertidumbre sobre el futuro laboral debido a pocas expectativas de ser reconocido y hacer carrera en la organización y finalmente los riesgos o amenazas de suspensiones y despidos.

Concluimos que para hacer prevención en materia de RPST, se debe identificar los riesgos predominantes, dar prioridad a los cambios en la organización y el contenido del proceso de trabajo, adaptar ergonómicamente el trabajo, las instalaciones y los medios de trabajo al trabajador, considerar la dimensión colectiva del trabajo antes que insistir en las características de la personalidad del individuo e inducirlo a la medicalización, “psicologización” o “psiquiatrización” aunque obviamente, es necesaria la intervención reparadora de los profesionales de la salud cuando los RPST hayan dado lugar a daños.

Como dijimos al inicio, como existe una gran heterogeneidad entre los trabajadores, (edad, sexo, formación, características antropométricas, el estatuto o categoría socio-profesional y la trayectoria laboral del trabajador, etc.) las consecuencias sobre la salud provocadas por las CyMAT y los RPST no afectan de la misma manera a todos. No se debe olvidar la división sexual del trabajo, que discrimina a las mujeres en cuanto a niveles salariales por igual trabajo, así como para ascender a puestos de responsabilidad y la “doble presencia”, cuando la mayoría de los trabajadores son mujeres con responsabilidades familiares cuya duración total de la jornada laboral semanal (agrupando los horarios de trabajo dentro y fuera del hogar) supera ampliamente a la de los varones. acumulando mayor fatiga.

Como reflexión final, insistimos en que para controlar, reducir o eliminar los riesgos del trabajo es necesario cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo así como la relación salarial. Las conclusiones y recomendaciones explicitadas en el Informe dan cuenta de la amplitud de la tarea que nos esperan. En lugar tener de vivir el trabajo como un castigo o una triste obligación, fuente necesaria de fatiga, dolor, sufrimiento e injusticias con impactos negativos sobre la salud en una o varias de las tres dimensiones, se debe:

- adecuar la intensidad y las exigencias del trabajo a las capacidades físicas, psíquicas y mentales del trabajador, evitar la sobrecarga y la subcarga de trabajo,
- reconocer un margen de autonomía y de control, con poder para tomar decisiones al nivel de su puesto de trabajo para ejecutar la actividad, para lo cual se deben intensificar las actividades de formación e información,
- respetar los principios éticos y los valores de los trabajadores, que no deben estar obligados a hacer cosas con las cuales están en desacuerdo y por otra parte crear las condiciones para que se realice un trabajo de calidad,
- recompensar económicamente de manera justa el trabajo realizado y reconocer el valor moral y simbólico,
- trabajar de manera auténtica sin tener que controlar o esconder las emociones a fin de llevar a cabo la actividad, que a veces implica tener que soportar violencia, insultos y amenazas, fingir, sonreír de manera forzada y ser gentiles para fidelizar al cliente y evitar reclamos, no mostrar empatía para no asumir los problemas del interlocutor y sufrir el agotamiento emocional que predispone al *burnout*.
- promover el apoyo social y la cooperación entre los trabajadores y asegurar que se reciba el apoyo técnico de la jerarquía para llevar a cabo la actividad.
- garantizar la estabilidad y la seguridad en el empleo, así como las posibilidades de promoción en la carrera profesional y evitar la precarización del trabajo y el empleo,

En esas condiciones se puede tratar de encontrar un sentido al trabajo, para que se viva como una actividad creativa, socialmente útil, un desafío de aprendizaje para aumentar los conocimientos y la experiencia, una oportunidad para desarrollar la personalidad y establecer lazos de solidaridad dentro del colectivo de trabajo. Para que se pueda ser feliz trabajando.

XVI.- EL DESAFIO PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL

¿Cual es el desafío que se presenta hoy a los trabajadores argentinos y sus organizaciones con respecto a los RPST?

Tomar conciencia de que es todo el ser humano el que trabaja y no solo el cuerpo, aunque es lo más visible.

Hacer visible los RPST porque han sido ocultados, naturalizados, o negados, a pesar de que impactan sobre la salud física, psíquica y mental.

Mostrar que los RPST son problemas colectivos y no individuales, que los mismos están asociados con el contenido y la organización del proceso de trabajo y la forma adoptada por la relación salarial,

Afirmar que los RPST no son una fatalidad a pesar de que se hayan naturalizado.

Cuando se manifiestan algunos de esos síntomas, no se debe buscar una solución considerándolos de naturaleza meramente psicológica, o incitarlos a consultar a psicólogos o psiquiatras para iniciar un tratamiento considerando que se trataría de problemas relacionados con las características individuales de la personalidad, dando a entender que son personas de carácter débil y que no pudieron resistir.

Las investigaciones científicas y la experiencia internacional han demostrado que los RPST pueden ser controlados, reducidos o eliminados si se los identifica, se toma conciencia del daño que pueden causar y se adoptan medidas de prevención individuales y colectivas que se orienten a cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo.

Para lograrlo se debe asegurar la libertad de expresión de la subjetividad, escuchar las percepciones y vivencias de los trabajadores que los padecen y que sus representantes tengan la posibilidad de participar para adoptar medidas de prevención por medio de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, constituidos en las empresas y organizaciones, contando con delegados a la prevención en sucursales y empresas pequeñas.

No se debe limitar la acción sindical reivindicativa a la mejora periódica del salario real, la preservación del empleo y la mejora de su calidad, velando por su estabilidad y seguridad combatiendo el trabajo no registrado y el empleo precario, ampliando los derechos a la seguridad social. El cuidado de la salud, condición para la vida es también una prioridad y no se la debe negociar a cambio de primas por riesgo o para estimular el presentismo, como si fuera una mercancía. Pero no solo se debe preservar y promover la salud física, sino también la psíquica y mental porque los RPST se han intensificado y provocan sufrimiento.

La condición necesaria para que eso tenga éxito, es el desarrollo de un sólido programa de información, concientización y de formación de los dirigentes, delegados, militantes y de todos los trabajadores en general sobre estos temas y en este caso específico dirigido al conjunto del personal de ANSES sin distinción del sindicato al cual están afiliados. Deben reunirse por esos medios conocimientos para discutir y negociar con los representantes (a menudo profesionales) de la empresa u organización.

Para que estas acciones beneficien a todos los trabajadores, y no solo a los de ANSES, se requiere que el Estado formule y adopte una política de prevención específicamente sobre los RTPST con participación de los actores sociales, reconociendo e incluyéndolos en los listados de enfermedades profesionales, así como para implementar los convenios y recomendaciones de la OIT y en particular el N° 155, que el Congreso Nacional ya ha ratificado, pero que todavía no se ha reglamentado para que pueda ser obligatorio su puesta en práctica.

El trabajo no es patógeno. La causa principal de los problemas que generan las CyMAT y los RPST sobre la salud se encuentra en el contenido y organización del proceso de trabajo del modo de producción prevaleciente. La solución de fondo consiste entonces en cambiar el trabajo. Esto excede la responsabilidad de los economistas.

* * *

El Informe concluye con recomendaciones en materia de Ergonomía, Medicina del trabajo, Psicología Sociología y Economía del Trabajo y de las Organizaciones para ser discutidas y adaptadas en función de los conocimientos y la experiencia de los trabajadores para dar lugar a una política de prevención de los RPST dentro de ANSES, que sea elaborada con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales.